

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks penelitian

Perkembangan ekonomi di Indonesia salah satunya dapat dilihat melalui munculnya lembaga-lembaga keuangan terutama pada sektor perbankan. Pada awal perkembangan lembaga-lembaga keuangan yang ada di Indonesia berbasis konvensional yang bersistem bunga dengan orientasi mendapatkan keuntungan sebanyak-banyaknya. Sistem bunga inilah yang menjadi sebab melemahnya perbankan pada krisis moneter tahun 1998. Bank-bank konvensional mulai bangkrut karena tingginya suku bunga pinjaman. Fenomena bangkrutnya bank konvensional ini tidak berlaku bagi pelaku usaha yang menggunakan dana dari bank syariah. Para pengusaha yang menggunakan jasa di bank syariah tidak perlu membayar bunga hingga puluhan persen karena bank syariah menggunakan sistem bagi hasil, bukan bunga. Fenomena inilah yang akhirnya menjadikan bank syariah sorotan bagi masyarakat yang ingin terhindar dari bunga yang sejatinya merugikan. Sistem perbankan syariah di Indonesia di mulai pada tahun 1992 dengan berasaskan pada UU No.7 Tahun 1992 yang memungkinkan bank menjalankan bisnisnya dengan sistem bagi hasil. Bank syariah yang pertama di Indonesia adalah bank syariah muamalat Indonesia (BMI). Setelah di luncurkan dan di berlakukan Dual Banking System melalui UU No.10 Tahun 1998.¹

Setiap usaha yang di lakukan oleh suatu lembaga tentunya harus memiliki suatu ukuran kinerja . Kinerja akan dapat menghasilkan sesuatu yang di inginkan bahkan dapat melebihi harapan jika semua elemen yang dapat pada perusahaan atau lembaga tersebut mampu bekerja secara bersama-sama serta masing individu yang ada di dalamnya mau mencurahkan semua kemampuannya dalam bentuk kinerja yang baik. Salah satu ukuran

¹ MOHAMMAD GHOZALI, ANALISIS SISTEM LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH DAN LEMBAGA KEUANGAN KONVENSIONAL, Vol.14 No.1 Tahun 2018. Hlm.15-16

kinerja adalah luasnya pangsa pasar yang di kuasai oleh perusahaan atau lembaga di bandingkan dengan perusahaan atau lembaga yang sejenis lainnya. Salah satu lembaga yang sedang dalam perbincangan hangat adalah lembaga keuangan perbankan syariah dengan lembaga keuangan perbankan konvensional. Kemudian jika kita melihat perkembangan lembaga keuangan saat ini, sedang ramai di perbincangkan tentang pesatnya perkembangan lembaga keuangan berbasis syariah, sampai-sampai banyak lembaga keuangan konvensional membuka unit-unit syariah (Wardani & Tho'in, 2013).

Pangsa pasar yang semakin meningkat menjadi indikasi adanya suatu kinerja yang mampu memberikan harapan-harapan nasabah perbankan yang ada. Namun sebaliknya, jika pangsa pasar tetap atau bahkan menurun menunjukkan adanya kinerja yang stagnan atau kinerja yang semakin menurun pula, baik secara individu maupun secara kolektif, termasuk hadirnya lembaga ini belum mampu secara maksimal dalam memenuhi harapan-harapan nasabah perbankan. Bank syariah sebagai lembaga keuangan yang di dalam usahanya menggunakan prinsip syariah harus melihat adanya ketatnya persaingan kinerja agar pangsa pasar yang dimilikinya juga semakin berkembang dan juga semakin luas.²

Istilah kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat di capai pegawai dalam menjalankan tugas yang di emban sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan. Sulistiyani menambahkan, hasil kerja yang di nilai melalui kombinasi dari kemampuannya, usaha, serta kesempatan atau peluang merupakan kinerja.

Kinerja sendiri di artikan sebagai hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam proses pelaksanaan tugas tersebut tentu memiliki standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Kinerja adalah hasil dari keseluruhan hal tersebut. Kinerja yang di hasilkan oleh seseorang tentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

² Dian Indah Cahyani, KINERJA LEMBAGA KEUNGAN BANK SYARIAH, Jurnal Akuntansi Dan Pajak, VOL 15, NO.02, JANUARI 2015. Hlm.62.-63

masing-masing karyawan. Kinerja tersebut juga mengacu pada upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerjanya. Beberapa ahli juga menyebutkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Prestasi yang di capai ini akan menghasilkan suatu kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada tingkat imbalan.³

Kinerja karyawan adalah (employee performance) oleh para ahli sering juga disebut prestasi kerja (job performance atau work performance) karena kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang di hasilkannya. Kinerja karyawan tersebut di definisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang mencapai target adalah penekanan yang di berikan dalam definisi ini. Capaiannya harus disesuaikan dengan target atas beban tanggungjawab yang dipikulnya. Secara operasionalnya kinerja karyawan disebut sebagai usaha seseorang untuk mencapai tujuan melalui produktifitas kerja yang di hasilkan secara kuantitas maupun kualitas. Kuantitas sebagai jumlah hasil produktifitas mereka sementara kualitas sebagai hasil kinerja sesuai standar yang diberikan. Dalam hal ini prestasi kerja yang diharapkan adalah hasil dari produktifitas sesuai ketentuan atau standar yang di susun sebagai acuan kerja sehingga dapat melihat kinerja karyawan pada hasil dan dibandingkan dengan standar yang telah di tetapkan.⁴

Kinerja adalah hasil kerja atau tingkat atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi.⁵

³ FAJAR NUR'AINI DF,PANDUAN PRAKTIS EVALUASI KINERJA KARYAWAN,(Yogyakarta:Quadrant,2017),Hlm.12.

⁴ Dr.Ni Kadek Suryadi,SE.,S.I.Kom.,M,M,KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA:TEORI,APLIKASI DAN PENELITIAN,(Bandung:Haricatra Sanjiwani Persada,2020),Hlm.2.

⁵ Sari Fitri, PENGARUH STRESS KERJA MOTIVASI PEREMPUAN BERPERAN GANDA TERHADAP KINERJA LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH,Jurnal El-Kahfi (Journal Of Islamic Economic) Vol. 01 No. 02(2020). Hlm 4

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Yang merumuskan bahwa: 1. Humance performance adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan hal itu kita bisa capai dengan dua cara yaitu ability and motivasi. Ability adalah kemampuan karyawan atau kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan motivation yaitu serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. 2. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai- nilai yang membuat individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu dimana hal itu kita bisa lihat dari dua karakter yaitu attitude dan situasi. Attitude adalah sikap ditempat kerja juga dapat didefinisikan sebagai keadaan mental dan emosional yang diekpresikan melalui pekerjaan dan dapat berdampak positif pada reaksi orang lain terhadap situasi tertentu. Sedangkan situasi adalah kita harus tahu menentukan diri kita harus mengambil sikap atau attitude yang sesuai waktu dan tempat. 3. Ability (kemampuan) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan dan ini kita bisa ketahui melalui dari segi knowledge dan skill. Knowledge adalah informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang. Sedangkan skill adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran dan ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Dan dari tiga hal diatas saling bersinambungan untuk mencapai tujuan karyawan menjadi lebih progress dan mencapai tujuan dimana tempat dia bekerja. Faktor kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah

mencapai kinerja yang di harapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya *the right man in the right place, the right man on the right job*. Dan faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).⁶

Problematika yang berarti masalah atau persoalan. Problematika berasal dari kata *problem* yang dapat di artikan permasalahan atau masalah. Adapun masalah itu sendiri adalah suatu kendala atau persoalan yang harus di pecahkan dengan kata lain masalah merupakan kesenjangan antara kenyataan dengan suatu yang di harapkan dengan baik, agar tercapai hasil yang maksimal. Terdapat juga di kamus besar bahasa Indonesia kata *problematika* berarti masih menimbulkan masalah; hal-hal yang masih menimbulkan suatu masalah yang masih belum dapat di pecahkan.⁷

Kepemimpinan, motivasi dan training ditemukan pula mempengaruhi kinerja karyawan pada penelitian yang dilakukan di perusahaan engineering di ho chi minh city Vietnam. Penelitian tersebut membuktikan bahwa ketiga variable yang digunakan mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya disebutkan bahwa melalui peningkatan keterampilan pemimpin, pemberdayaan, dan meningkatkan partisipasi karyawan, para karyawan ditemukan berkinerja lebih baik. Memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka adalah salah satu faktor yang paling penting, dengan memberikan penghargaan atas pengetahuan, kualifikasi, keterampilan, dan pengalaman mereka, karyawan ditemukan antusias dan termotivasi bekerja sebaik mungkin. Secara praktis pelatihan bagi karyawan mengikuti perkembangan teknologi baru dan meningkatkan kompetensi mereka agar memenuhi syarat untuk proyek teknis dan internal social menjadi penentu yang sangat

⁶ Dr.A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, Drs. M.Si. Psi.,Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung:PT REMAJA ROSDAKARYA,2005) Hlm.67-68

⁷ Pusat Bahasa Depdiknas,Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta:Balai Pustaka, 2005), Page.896.

penting untuk meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi. Sehingga disimpulkan ketika variable tersebut ditemukan memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.⁸

BMT ialah lembaga keuangan syariah yang beroperasi menggunakan gabungan konsep "Baitul Maal" dan "Baitul Tamwil" dengan target operasional focus kepada sektor usaha kecil menengah (UKM). Konsep baitul maal berperan sebagai lembaga social keagamaan yang mempunyai fungsi untuk menerima dana zakat, sedekah, infak dan waqaf dan menyalurkan kepada yang berhak menerima dana tersebut. Sedangkan pada konsep baitul tamwil, BMT mempunyai peranan sebagai lembaga bisnis maupun lembaga keuangan yang bertujuan untuk mencari keuangan (profit oriented) seperti membuka toserba (took serba ada) atau menawarkan produk simpan pinjam ke masyarakat. Namun jika kita melihat prakteknya dilapangan, BMT lebih cenderung berperan sebagai lembaga keuangan syariah yang menawarkan produk simpan pinjam ke masyarakat yang berlandaskan pada prinsip-prinsip syariah. Pada hakikatnya konsep BMT tersebut sudah ada di Indonesia sejak tahun 1992 yang di pelopori oleh Aries Mufti dengan mendirikan BMT Bina Insan Kamil di Jakarta Pusat. Walau bagaimanapun, BMT secara resmi didirikan pada tahun 1995 setelah Bank Muamalat Indonesia (BMI) sebagai bank islam pertama di Indonesia di bentuk. Pendirian BMT ketika itu didirikan berdasarkan inisiatif dari ICMI (ikatan cendikiawan islam Indonesia) , MUI (majlis ulama Indonesia) dan BMI (bank muamalat Indonesia). Dan BMT mulai beroperasi di bawah pengawasan PINBUK (pusat intikubasi usaha kecil) pada tahun yang sama. Dan ketika mulai tahun tersebutlah BMT mulai berkembang dan tumbuh dengan pesat sebagai alternative lembaga keuangan bagi mereka yang mempunyai pendapatan rendah untuk terhindar dari jeratan rintiner. Ini terbukti dengan berdasarkan data yang di peroleh dari PINBUK pada tanggal 12 february 1998, dimana ketika itu terdapat 2000 unit BMT di Indonesia namun hanya terdaftar hanya 384 unit dengan total jumlah pemilik modalnya

⁸ Dr.Ni Kadek Suryadi,SE.,S.I.Kom.,M,M,KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA:TEORI,APLIKASI DAN PENELITIAN,(Bandung:Haricatra Sanjiwani Persada,2020),Hlm.22

sebanyak 79,325 orang dan total penerima pembiayaan sebanyak 28,430 dengan jumlah total pembiayaan sebesar Rp 11 triliun (karim,2009). Dengan pesatnya perkembangan BMT ketika itu, BMT menjadi lembaga keuangan mikro syariah yang mempunyai peranan yang penting di tengah masyarakat khususnya bagi masyarakat yang mempunyai pendapatan rendah. Dan pendirian BMT juga berdampak positif bagi ekonomi kerakyatan yang berusaha untuk mengurangi kemiskinan dan pengangguran yang menjadi masalah bagi bangsa ini. Menurut subkhan(2008) terdapat sekitar 3 juta nasabah BMT yang mendapatkan pembiayaan dari BMT seluruh Indonesia. Ada tiga alasan mengapa BMT dapat berkembang dan tumbuh dengan pesat,yaitu: (1) Tingginya permintaan dari masyarakat untuk mendapatkan pembiayaan dari BMT karena mereka tidak mempunyai akses untuk mendapatkan pinjaman dari sektor perbankan. Ditambah lagi dengan ketatnya prosedur dan aturan yang ditentukan oleh pihak bank; (2) Tingginya keinginan masyarakat muslim yang mengharuskan bertransaksi pada prinsip-prinsip syariah. BMT sebagai lembaga keuangan mikro syariah sesuai dengan keinginan masyarakat tersebut;dan (3) Kesuksesan dari BMT di Indonesia membuat masyarakat juga ingin mendirikan institusi yang sama. Ditambah lagi dengan pendirian institusi tersebut relative sangat mudah dan tidak perlu modal yang besar.⁹

Keberadaan BMT ditengah-tengah masyarakat saat ini memberikan angin segar bagi masyarakat terutama di pedesaan. Mereka yang tidak terjangkau perbankan atau memiliki pengalaman pahit dengan perbankan akan mempertimbangkan menggunakan BMT. Pada era globalisasi ini BMT mengalami pertumbuhan yang sangat pesat. Pertumbuhan BMT bukan menjadi jaminan akan terbatas dari tantangan. Salah satu tantangan tersebut selain pertumbuhan jenis jasa yang sudah ada sebelumnya, inovasi produk sebagai akibat dari tuntutan dan harapan masyarakat juga menjadi tantangan tersendiri bagi BMT. Hal inilah

⁹ ZULKIFLI RUSBY,ANALISA PERMASALAHAN BAITUL MAAL WAT TAMWIL(BMT)MELALUI PENDEKATAN ANALYTICAL NETWORK PROCESS(ANP),Jurnal Al-Hikmah Vol.13,No.1,April 2016 .Hlm.19-20.

yang menjadi dasar bagi BMT lebih meningkatkan kekuatan dalam bersaing dengan BMT lainnya. Karena maraknya BMT saat ini, BMT NU Jawa Timur Cabang Galis menerapkan beberapa produk simpanan. Salah satunya adalah produk yang menggunakan akad mudharabah seperti simpanan pendidikan fathonah (SIDIK FATHONAH). Simpanan berjangka mudharabah (SIBERKAH) . Simpanan haji dan umroh (SAHARA). Simpanan lebaran (SABAR). Tabungan mudharabah (TABAH). Tabungan ukhrawi (TARAWI).

Di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan ada beberapa keunikan atau permasalahan yang ada diantaranya kinerja perempuan disana itu terkadang mengalami penurunan efektivitasnya dengan beberapa faktor yang salah satunya disebabkan dari dirinya sendiri dikarenakan mengalami kejenuhan.

Menurut Bapak Imam Maulidi selaku ketua BMT NU Cabang Galis Pamekasan tersebut menyampaikan bahwasanya fenomena banyaknya wanita yang bekerja di lembaga keuangan syariah/ BMT NU Galis. Dari hasil wawancara singkat di BMT NU Cabang Galis Pamekasan bahwasanya untuk karyawan perempuannya itu lebih banyak dari pada karyawan laki-lakinya. Sistem seperti ini di terapkan di kantor kami karena ingin melihat kualitas atau layaknya seorang perempuan itu bisa bekerja sepenuhnya atau tidak di lembaga keuangan syariah tersebut. Untuk jumlah karyawan laki-lakinya di BMT NU Cabang Galis itu sekitar 4 atau sampai 5 orang, sedangkan untuk karyawan perempuan itu lebih banyak jumlahnya yaitu berjumlah sekitar 8 atau 9 karyawan. Maka dari hal itu disini saya selaku peneliti tertarik untuk meneliti di BMT NU Cabang Galis Pamekasan kenapa konsep kepegawainya itu beda dengan BMT Cabang yang lainnya. Dengan beberapa problematika atau permasalahan yang terjadi di setiap minggunya. Jadi konsekuensi pekerjaan untuk karyawan perempuan itu pastinya berbeda dari laki-laki dari persoalan tenaga sampai ketelatenan saat bekerja. Memang untuk tenaga pastinya lebih unggul karyawan laki-laki. Namun tidak semua karakter seorang karyawan itu sama dengan yang lainnya pastinya ada perbedaan tersendiri.

Misalkan: ada rajin atau ada juga yang mudah letih atau merasa lelah dalam suatu pekerjaan yang di lakukan di BMT NU Cabang Galis Pamekasan selama sehari-harinya yang dilakukanya. Maka dari itu konsekuensi terhadap karyawan perempuan itu harus memang menjaga mental dan tenaga agar tetap fress dan baik ketika melakukan pekerjaanya. Sehingga tidak ada konflik kecil yang mana salah satu faktornya di mulai dari kegiatan karyawanya itu sendiri. Sedangkan hambatan yang sering terjadi pada karyawan di lapangan yaitu tiap hari ketemu anggota atau nasabah yang karakternya berbeda-beda, hambatan yang sering terjadi pada anggota dan karyawan merasa ia tidak ada rasa kepedulianya sama petugas, itu lebih banyak terjadi di anggota daerah kota. Dan sebagai petugas: pertama, sabar karena ini kunci seorang pekerja. Karena apa, jika seorang karyawan tidak bisa mengontrol kesabaran, anggota yang nakal bayar angsuran itu akan mundur, jadi harus ada ketelatenan.

Dalam suatu perusahaan yang mana melibatkan suatu kelompok pastinya ada perselisihan diantaranya ketidaksesuaian diantara satu dengan yang lainnya, salah satu progrestifitas kinerja yang menurun dari sebelumnya dengan hambatan-hambatan yang terjadi membuat suatu proses lambat. Maka dari itu permasalahan yang menimpa pada suatu karyawan harusnya diberi jalan keluar agar tetap konsisten dalam bekerja untuk kedepannya nanti. Dengan hal ini suatu pemimpin di perusahaan harusnya tegas dalam menyikapi hal tersebut agar semuanya bisa terkendala dengan baik dan tetap stabil. Problematika yang terjadi pada karyawan perempuan pastinya rasa bosan yang terjadi, tapi hal itu untuk menjadi alasan untuk tetap bekerja dengan mana semestinya. Suatu permasalahan yang terjadi pada perusahaan pastinya ada jalan keluarnya dan menyelesaikan masalah yang ada dengan cara mendiskusikan atau merundingkan suatu permasalahan yang terjadi.

Dengan hal ini peneliti tertarik untuk membahas mengenai analisa terkait permasalahan (problematika) kinerja perempuan yang ada di KSPPS BMT NU Cabang Galis itu sendiri dan faktor-faktor yang mempengaruhi problematika kinerja perempuan yang saat

ini mengalami penurunan di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan secara tegas dan lugas. Dengan demikian peneliti mengangkat judul *“Problematika Kinerja Perempuan di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan”*

B. Fokus Penelitian

Dari uraian latar belakang di atas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah problematika kinerja perempuan di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan?
2. Bagaimana solusi dari problematika kinerja perempuan di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

Dari uraian rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui problematika kinerja perempuan di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan.
2. Untuk mengetahui solusi dari problematika kinerja perempuan di KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian merupakan sub pembahasan tentang pentingnya penelitian dilakukan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sekurang-kurangnya.

1. Bagi peneliti

Penelitian ini dimaksud untuk dapat melatih mengembangkan pola pikir yang sistematis sekaligus untuk meningkatkan pengetahuan peneliti dalam menerapkan ilmu yang di peroleh. Selain menjalankan tridarma perguruan tinggi yang kedua, meneliti, menguji dan mengobservasi fenomena permasalahan yang di peroleh selama ini dan menambah pengetahuan tentang masalah-masalah yang terjadi di dunia lembaga keuangan syariah. Hasil

penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran yang dapat menambah wawasan, ilmu serta pengalaman keilmuan dalam melakukan penelitian.

2. Bagi KSPPS BMT NU Cabang galis

Untuk bahan evaluasi bagi KSPPS BMT NU Cabang galis dalam mengatasi kinerja perempuan yang dapat terjadi.

3. Bagi IAIN Madura

Hasil penelitian ini dapat menambah perbendaharaan kepustakaan khususnya dalam perbankan syariah di IAIN Madura, sebagai tambahan informasi dan wawasan bagi mahasiswa serta dapat pula dijadikan salah satu sumber rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya.

4. Bagi pembaca/Masyarakat

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan wawasan bagi pembaca sekaligus untuk dijadikan kajian secara ilmiah sesuai dengan perkembangannya, dan sebagai bahan acuan peneliti yang lain dalam penelitian pada masa yang akan datang.

E. Definisi Istilah

Judul penelitian ini “Problematika kinerja perempuan di KSPPS BMT NU Cabang galis pamekasan”. Demi jelasnya kata yang terkandung dalam penelitian ini penulis perlu mejabarkan satu persatu makna dari kata yang tersusun di judul tersebut agar mempermudah pembaca sebagai berikut:

1. Problematika Kinerja adalah masalah atau permasalahan kinerja yang harus disadari oleh perusahaan. Problematika berasal dari bahasa Inggris “problematic” yang berarti masalah atau persoalan. Sedangkan kinerja itu sendiri merupakan suatu hasil kerja seseorang atau kelompok didalam suatu perusahaan, yang berhasil dicapai dalam tugas dan tanggung jawabnya terhadap suatu pekerjaan. Hasil pekerjaan ini erat kaitannya dengan tercapainya tujuan perusahaan.

2. Perempuan karir adalah perempuan yang memiliki pekerjaan dan mandiri finansial baik kerja pada orang lain atau punya usaha sendiri. Menjadi seorang perempuan tidak menyurutkan keinginan seorang manusia untuk bekerja. Berbagai kepentingan dan alasan menjadikan sebagian besar perempuan saat ini tidak hanya menjadi ibu rumah tangga, tetapi juga memiliki karier di dunia kerja.
3. KSPPS BMT NU Cabang Galis Pamekasan adalah lembaga keuangan syariah yang menyediakan berbagai macam produk yang berada di Galis. Di antaranya produk yaitu: siaga (simpanan anggota), sidik fatonah, sajadah, siberkah, sahara (simpanan haji umroh), sabar (simpanan lebaran), tabah (tabungan mudharabah), tarawi (tabungan ukhrawi). Dan beberapa karyawan yang di dalamnya terdapat perempuan.

F. Kajian penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu berfungsi sebagai bahan analisis berdasarkan kerangka teoritik yang sedang dibangun dan sebagai pembanding dengan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya. Dan sebagai dasar untuk mengadakan pendekatan terhadap masalah yang dihadapi serta di gunakan sebagai pedoman dalam pemecahan masalah. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan yang dilakukan sebagai berikut:

Tabel 1

Perbandingan Penelitian Terdahulu dan Sekarang

No	Nama, Judul Dan Tahun Peneliti	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	1. Oktarisa Halida 2. Karier, Uang, dan Keluarga: Dilema wanita pekerja	hasil penelitian terdahulu ini kebutuhan masih menjadi alasan wanita dalam berkarier,	Menjelaskan bagaimana pentingnya seorang wanita yang berkarir	Yaitu di judul bahwa penelitian terdahulu ini bagaimana karir, Uang, dan Keluarga: Dilema

	3. Fakultas Ekonomika dan bisnis jurusan manajemen Universitas Diponegoro Semarang 2013	wanita yang bekerja cenderung lebih mengutamakan peran ditengah keluarga dari pada di tempat kerja, keluarga tidak selalu menjadi hambatan berkarier, agama bukanlah penghalang wanita dalam berkarier, hal positif meningkatkan kemampuan finansial, hal negatif stress dan sakit karena kelelaha dalam bekerja		wanita pekerja. Sedangkan penelitian saat ini yaitu focus bagaimana problematika kinerja perempuannya.
2	1. Muhammad Rusli 2. Wanita Karir Perspektif Hukum Islam 3. Pascasarjana Universitas Islam Negri Alauddin Makassar(Uin am) 2016	Hasil penelitian terdahulu dalam perspektif islam bahwa isam memberikan kedudukan dan derajat yang layak pada wanita, dan dalam islam tidak melarang seorang wanita atau istri bekerja	Berkaitandengan pekerjaan wanita (kinerja perempuan)	Yaitu penelitian terdahulu focus pada wanita karir dalam perspektif islam. Sedangkan untuk peneliti saat ini fokus pada problematika karir wanita
3	1. Septiana Latifah 2. Wanita Karier Dalam Perspektif Pendidikan	Hasil penelitian terdahulu yaitu wanita merupakan makhluk ciptaan Allah SWT yang	Menggunakan metode kualitatif dan membahas tentang kinerja (karier) perempuan	Di penelitian terdahulu mencakup wanita karier dalam perspektif islam

	<p>Islam 3. Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Inta Lampung 2017</p>	<p>memiliki sifat lemah lembut dan bersikap saying. Dimasa sekarang sudah sangat banyak wanita yang berkarier atau berperan gandaselain memiliki tugas didalam rumah mengingat bahwa wanita juga merupakan bagian dari suatu masyarakat yang memungkinkan wanita bekerja disektor public.</p>		<p>sedangkan penelitian saat ini mencakup problematika kinerja perempuan.</p>
4	<p>1. Luluk Roudatul Jannah 2. Motivasi pimpinan dalam membangun kedisiplinan kerja karyawan di Baitul Maal Wattamwil (Bmt) Nu Cabang Tlanakan 3. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Madura 2020</p>	<p>Hasil penelitian terdahulu ini bahwasanya hasil dan motivasi pimpinan dalam membangun kedisiplinan kerja yaitu membantu dalam menumbuhkan sikap disiplin yang baik bagi karyawan, menumbuhkan adab kedisiplinan dalam melakukan interaksi dengan orang lain</p>	<p>Yaitu ada di pemimpinya dalam membangun motivasi dan kedisiplinanya</p>	<p>Pimpinan lembaga keuangan syariah memberikan salah satu contoh yang baik menerapkan disiplin kerja agar nantinya bisa di contohkan oleh karyawan yang lain, dalam hal itu ini bisa di jadikan hal yang positif dalam bagaimana nantinya bisa mengembangkan sehingga tidak ada permasalahan kedisiplinan kinerja</p>

